



UMR 8595

Cahiers
de la
MSE

**Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi.
Exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq**

Laurence LIZE, MATISSE

2005.17



Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
<http://mse.univ-paris1.fr/Publicat.htm>

ISSN : 1624-0340

Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi

Exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq

Laurence Lizé
MATISSE Université de Paris I UMR 8595
Laurence.Lize@univ-paris1.fr

Résumé

Cette étude s'intéresse aux décalages entre l'emploi et la formation des jeunes présents dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq et compare les situations des jeunes qui bénéficient d'un emploi aidé ou « normal ». Afin de percevoir plusieurs visages du déclassement, une approche statistique, fixant des normes, est confrontée à une approche subjective, telle qu'elle est ressentie par les salariés. L'étude des décalages entre la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi et le niveau de diplôme des jeunes montre que, jusqu'au niveau bac+2, les emplois aidés préservent du déclassement. Pour autant, les bénéficiaires des mesures pour l'emploi se sentent plus souvent que les autres employés en dessous de leur niveau de compétence. L'hypothèse est que le déclassement peut s'analyser comme un problème de file d'attente et que les emplois aidés agissent sur les phénomènes de concurrence pour l'emploi.

Mots-clés : marché du travail, politique de l'emploi, relation formation-emploi, jeune, déclassement

Abstract :

This research takes an interest to the gap between employment and education of young people in the survey "Generation 98" of Cereq. This research compares the positions of young people who are recruited on jobs with "classic" status and "subsidised" jobs. A lot of people are downgrading because their level of education are superior to the level of job's qualification. A statistical method (match between qualifications and socio-economic group) is confronted with a subjective approach (the person interviewed feels downgraded or not). These different approaches suggest that downgrading is an important phenomenon, it is more strong in "classic" labour market than in the "subsidised" jobs. This fact testifies to the strong selection of the employers. The hypothesis is that relegate position is a queueing problem in the labour market and the "subsidised" jobs influence the competition for job.

Key words : Labour market, employment policies, subsidised jobs, young people, downgrading

JEL Classification : J18, J21, J24

Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi

Étude sur les données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq

Introduction

L'analyse du déclassement permet de pointer un fort déséquilibre sur le marché du travail et de repérer, en creux, les pratiques de surqualification à l'embauche des employeurs qui ne sont directement observables que par des enquêtes auprès des entreprises. En ce sens, en 1978, Bourdieu soulignait déjà qu'un individu est déclassé quand il est contraint de renoncer au classement social qu'il pensait obtenir grâce à son diplôme. L'idée de contrainte forme un élément essentiel dans le « renoncement », il s'analyse en lien avec l'état du marché du travail sur lequel le jeune se positionne et le degré de contrainte joue un rôle déterminant sur la résistance au déclassement. L'identification de situations massives de déclassement (Forgeot, Gautié, 1997, Nauze-Fichet, Tomasini, 2002) va à l'encontre de l'idée d'une symétrie à l'embauche, idée selon laquelle le salarié et l'employeur trouvent un avantage réciproque dans la relation d'emploi. Le déclassement exprime au contraire la dissymétrie de cette relation dans un contexte de pénurie d'emploi où le salarié se trouve souvent contraint d'accepter les postes vacants, quel que soit le niveau de rémunération ou de qualification proposé tandis que l'employeur est en mesure de sélectionner les candidats et de choisir les plus diplômés. La question des décalages entre la formation et le niveau de qualification des emplois a encore plus de sens lors de l'insertion professionnelle car les jeunes sortant du système scolaire n'ont alors que leur formation pour principal bagage sur le marché du travail. D'autres critères de sélection à l'embauche, tels que l'expérience professionnelle, occupent encore une place relativement réduite. Observer les relations formation-emploi lors de l'entrée sur le marché du travail revient en quelque sorte à regarder l'état du rapport de force entre la jeune génération et les employeurs.

Les hypothèses de la recherche consistent à voir comment interviennent les facteurs institutionnels tels que les mesures publiques pour l'emploi et les allègements de charges sociales sur les emplois à bas salaire sur le déclassement. Il s'agit de repérer le jeu de ces facteurs parmi d'autres déterminants : les facteurs sociodémographiques (sexe...), les facteurs d'insertion sur le marché du travail (chômage avant l'emploi...) ainsi que les facteurs environnementaux (secteur d'activité de l'entreprise...). Pour ce faire, la comparaison entre la situation des jeunes embauchés sur un dispositif de la politique de l'emploi et la situation de ceux recrutés sur le marché du travail ordinaire sera menée. L'analyse se centrera aussi plus spécifiquement sur les bénéficiaires des différents emplois aidés présents dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq¹.

La première partie s'attache à donner des repères d'analyse sur le déclassement en précisant le cadre théorique mobilisé et les méthodes d'analyse qui seront retenues. La deuxième partie est centrée sur la place des contrats aidés dans l'insertion professionnelle des jeunes et identifie les décalages entre l'emploi et la formation. La troisième partie vise plus particulièrement à dégager des facteurs explicatifs en confrontant l'approche statistique et subjective du phénomène.

¹ L'analyse s'appuie sur une exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq menée dans le cadre d'une convention d'association Céreq-Matisse CNRS-Université de Paris I. En 2001, le Céreq a interrogé 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998.

I Le déclassement : un phénomène multiforme

1.1 Différentes approches du déclassement

Plusieurs méthodes sont utilisées pour mesurer le déclassement, aucune ne peut être considérée comme objective ou consensuelle et les différentes approches peuvent conduire à des évaluations quantitatives sensiblement différentes. La littérature anglosaxonne fait plutôt référence à « l'overeducation » – sur-éducation ; ainsi, selon Green *et alii* (2000, p. 50), « par sur-éducation, on entend le fait qu'une personne est surqualifiée pour l'emploi qu'elle occupe, c'est-à-dire que le niveau de qualification qu'elle possède est supérieur à celui réellement nécessaire à l'exécution de son travail ». La question de la sur-éducation se centre ici avant tout sur l'offre de travail et sur l'investissement en capital humain. Dans les travaux récents, trois grandes approches sont généralement distinguées :

- l'approche « normative » (Affichard 1981) s'appuie sur la construction d'une table de correspondance entre la catégorie sociale et le diplôme, la relation formation-emploi est considérée comme normale si le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue. Elle se place dans une perspective adéquationniste et repose sur des dires d'experts, celle d'Affichard fait figure de référence mais date de 1981.

- L'approche statistique postule qu'une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée. Ainsi, « est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Cette démarche a été utilisée par Forgeot et Gautié (1997) qui ont examiné empiriquement les tableaux annuels de contingence croisant diplômes et catégories socioprofessionnelles (CSP). Cette analyse permet d'établir pour chaque année une table de correspondance qui décrit la norme statistique du moment. À partir de cette norme, les personnes « sur-diplômées » ou « sous-diplômées » par rapport à l'emploi occupé peuvent ainsi être repérées. Ces normes statistiques se caractérisent par leur instabilité car elles évoluent avec le temps, et le repérage des situations de déclassement à une date donnée doit tenir compte de ce qui peut être considéré comme une situation « normale » ou « atypique » afin de ne pas surestimer ou sous-estimer l'ampleur du phénomène. En l'occurrence, la norme utilisée dans notre recherche a été établie en 2001, ce qui correspond à la date de l'enquête de « Génération 98 », et donc des « derniers emplois » occupés par les jeunes². Cette approche sera utilisée dans notre étude, notons que, selon ces critères, les individus sont « potentiellement déclassés » lorsqu'ils ont atteint au moins le niveau baccalauréat général. En dessous de ce niveau, le déclassement n'est pas « statistiquement » observable, il s'agit donc d'une vision restrictive du déclassement.

- L'approche subjective envisage une relation formation-emploi comme « normale » si l'individu interrogé la considère comme telle. La personne déclassée est celle qui juge ne pas être employée à son niveau de qualification. Certaines questions de l'enquête « Génération 98 » permettent d'approcher le déclassement subjectif, si la personne déclare être employée en dessous de son niveau de compétence. Cette approche sera mobilisée conjointement à la méthode statistique dans notre étude.

² Dans l'enquête « Génération 98 » du Céreq, les jeunes sortis du système éducatif en 1998 ont été interrogés sur leur trajectoire en 2001. De ce fait, s'ils ont été embauchés en 1998, cette situation correspond à leur « premier emploi » et s'ils occupent un poste en 2001, il s'agit de leur « dernier emploi », par convention, compte tenu de la date de l'enquête.

1.2 Le déclassement comme problème de file d'attente

Le relâchement du lien entre le diplôme et la qualification peut traduire une évolution de la qualification des emplois au sein des différentes CSP. Il est possible que les emplois créés intègrent plus de technologies et requièrent un niveau de formation supérieur, selon l'hypothèse du progrès technique biaisé. L'intérêt de cette approche est de mettre l'accent sur l'affaiblissement du lien formation-compétence et de ne plus se situer dans une perspective normative ou adéquationniste. Il convient cependant de s'interroger sur les fondements des processus de déclassement qui sont minimisés dans cette approche. Selon Fondeur (2001), *la thèse selon laquelle les caractéristiques des nouveaux emplois nécessiteraient un niveau de diplôme accru rejette l'idée d'un véritable déclassement : si l'écart semble se creuser entre le niveau de diplôme et le niveau d'embauche, ce serait une illusion liée au fait qu'un emploi classé dans une même PCS en t et en $t+n$ n'est en réalité pas le même. Selon cette thèse, la qualification ou « compétence » requise pour une PCS donnée augmente avec le temps et de ce fait, les emplois classés comme peu qualifiés nécessiteraient un niveau élevé de « compétences »*. Cette approche peut, en partie, permettre d'expliquer l'augmentation très nette de la part des emplois d'ouvriers qualifiés dans les embauches de jeunes bacheliers ainsi que l'accroissement de la place des postes d'employés qualifiés dans le recrutement des jeunes de niveau bac+2. Mais cette thèse n'est globalement pas adaptée pour comprendre la montée de la place de l'emploi peu qualifié dans les embauches des personnes les plus diplômées.

Le décalage constaté entre le rythme de progression des diplômes et celui des postes qualifiés peut provenir de facteurs qui touchent à l'offre et à la demande de travail. Certains facteurs sont de nature structurelle (massification de l'accès aux diplômes du côté de l'offre de travail et effet du chômage de masse) et d'autres de nature institutionnelle, agissant sur la demande de travail (effet de la politique de l'emploi sur les pratiques d'embauche des entreprises, de la politique d'exonération de charges sociales sur les bas salaires encourageant le développement des emplois peu qualifiés notamment). Une hypothèse mobilisée par Fondeur (2001) s'avère pertinente pour notre problématique : celle d'un effet de déclassement conjoncturel qui traduit la possibilité offerte aux diplômés à la recherche d'un emploi de moduler leurs prétentions en fonction de l'état du marché du travail pour maintenir leurs chances d'accès à l'emploi.

Selon le modèle de concurrence pour l'emploi, le déclassement s'analyse comme la résultante de changements dans la file d'attente (Thurow 1975). Dans ce modèle, l'ajustement se réalise par les quantités, les salaires sont considérés comme fixés, cette hypothèse est donc en rupture avec le modèle standard de concurrence par les salaires. Les caractéristiques de productivité sont attachées au poste et non à l'individu. Ce modèle implique l'existence d'une file d'attente au niveau macro-économique. Selon Forgeot et Gautié (1997), la théorie du chômage comme file d'attente est fondée sur deux hypothèses : la première est l'existence d'une pénurie d'emploi (d'où la notion d'attente) ; la seconde est l'existence d'un ordre de classement (d'où la notion de file). Ce raisonnement en termes de file d'attente suppose l'existence d'un chômage involontaire, d'origine conjoncturelle ou structurelle. En partant de l'idée de Thurow, Fondeur (2001) propose de considérer qu'il y a autant de files d'attente que de niveaux d'emploi, en introduisant une hypothèse d'hétérogénéité verticale des emplois, ce qui paraît adapté à notre cadre d'analyse. Il est alors possible d'envisager des effets d'éviction en chaîne ou en cascade qui reportent la pénurie d'emploi sur les moins diplômés : les plus mal positionnés dans leur file d'attente recherchent un emploi à un niveau inférieur, où ils ont plus de chances d'être choisis. Ce phénomène oblige les individus qui détiennent un diplôme moins élevé à se rabattre sur des emplois de niveau encore plus bas. L'offre et la demande de travail interagissent ici. Une longue file d'attente peut produire deux types de comportement du côté de l'offre : accepter un déclassement en changeant de file d'attente ou attendre, soit au chômage, soit en inactivité (reprise d'étude, retrait du marché du travail si le conjoint travaille par exemple). Cette décision peut être considérée comme un degré de résistance au déclassement.

La question du déclassement s'avère donc inséparable du risque du chômage. Les situations où les jeunes occupent des emplois pour lesquels ils sont nettement surdiplômés se sont en effet développées parallèlement à la montée du chômage. Le phénomène de changement dans la file d'attente a été observé notamment pour les diplômés du supérieur court (DEUG, DUT ou BTS), ces jeunes se tournent vers des emplois déclassés, mais pour lesquels leur diplôme leur procure un avantage comparatif par rapport aux autres candidats (Giret, Hatot., 2001). Clairement, cette stratégie s'explique par l'existence d'un fort taux de chômage et par la priorité accordée à l'accès à l'emploi, quelles que soient les conditions. Dans le même sens, Nauze-Fichet et Tomasini (2004) montrent l'importance de la relation entre le chômage et le déclassement. À tous niveaux de diplômes confondus, 20% des personnes ayant connu une période de chômage importante en sortent par un emploi déclassé. Les difficultés rencontrées sur le marché du travail, chômage et précarité (les deux étant souvent liés), semblent être en grande partie à l'origine de ces désajustements qualitatifs. Ceux-ci témoigneraient d'une baisse de la résistance au déclassement des jeunes diplômés : en effet, la stabilité de l'emploi forme l'objectif prioritaire d'une large majorité des jeunes (60 % dans « Génération 98 »), loin devant celui de « faire carrière » (26 %) ou de ménager sa vie privée hors travail (14 %). Tout se passe comme si les niveaux de qualification ou de rémunération devenaient secondaires face aux difficultés à trouver ou à conserver un emploi.

1.3 Comment les emplois aidés sont-ils susceptibles d'agir sur le déclassement ?

Selon d'Iribarne (1990), la politique de l'emploi en faveur des jeunes permettrait dans une certaine mesure d'atténuer la résistance au déclassement : *En fait, l'utilisation effective des « mesures jeunes » paraît constituer une conséquence directe du type d'articulation qui existe dans la société française entre la logique sociale qui oppose ce qui est digne à ce qui ne l'est pas et une logique de marché qui oppose ce qui est rentable à ce qui ne l'est pas... On peut penser que ces mesures constituent largement une sorte de façon pudique de raccorder sans trop le dire, d'une manière qui limite les dégâts, et en mettant en avant l'argument « formation », une logique sociale française et une logique de marché dont la rencontre est, dans le contexte actuel, génératrice de chômage massif* (d'Iribarne, 1990, p. 119). Pour cet auteur, la logique de l'honneur impliquerait une forte résistance au déclassement générateur de chômage d'attente notamment. Les mesures pour l'emploi joueraient dans le sens d'une baisse de la résistance au déclassement via un degré d'acceptation plus fort de ces emplois par des jeunes diplômés en contrepartie d'une formation ou d'une expérience professionnelle. Selon cette argumentation, le déclassement observable statistiquement devrait donc être plus fort sur les mesures pour les jeunes que sur les autres emplois puisque la déqualification à l'embauche serait ici mieux supportée. Or, dans notre étude, l'approche « statistique » montre que lorsque les jeunes occupent un emploi aidé, ils sont moins déclassés que ceux employés sur un emploi « normal », notamment pour les titulaires du baccalauréat et les bac+2. Néanmoins, le déclassement subjectif s'avère être plus fort sur les mesures pour l'emploi, quel que soit le niveau de formation considéré, ce qui pourrait accréditer l'hypothèse d'une baisse de la résistance au déclassement. Il est vrai que le niveau général des bénéficiaires des emplois aidés augmente, pour les contrats de qualification ou pour les emplois-jeunes par exemple. Ce raisonnement en termes de résistance au déclassement mérite donc d'être discuté car il sous-entend que ce phénomène dépend avant tout du comportement de l'offre de travail et relègue au second plan le poids des contraintes sur le marché du travail. À notre sens, le déclassement s'expliquerait principalement par la pénurie d'emplois qualifiés, cette hypothèse d'un effet de déclassement largement subi n'exclut pas l'existence de stratégies d'adaptation des acteurs, mais qui ne passeraient pas par un comportement dominant de chômage d'attente volontaire.

La question du déclassement sur les emplois aidés fait intervenir une combinaison de stratégies d'acteurs : celle des jeunes, des entreprises et de l'État, via le ciblage des dispositifs. Selon

Forgeot (2001)³, le taux de sur-éducation au sein des emplois aidés apparaît très variable au cours du temps. Il résulte en effet à la fois de l'offre de dispositifs de la politique de l'emploi, et du niveau scolaire des bénéficiaires potentiels. Le taux de sur-éducation au sein des emplois aidés a fortement chuté de 1984 à 1991, grâce à un marché du travail plus dynamique. La multiplication des CES dans les années 90, puis des emplois jeunes à compter de 1997, conduit à une nouvelle progression de la surqualification des bénéficiaires des emplois aidés au cours des années 90, qui ne s'infléchit que légèrement à partir de 2000. À grands traits, la période couverte par l'enquête « Génération 98 » (entre 1998 et 2001) peut se caractériser par la montée en charge du dispositif « emploi-jeunes » et par une bonne tenue des contrats en alternance. Les trois stratégies d'acteurs précitées se mêlent car, d'une part, ces dispositifs attirent des jeunes de plus en plus diplômés et, d'autre part, ces contrats aidés concernent très majoritairement des « emplois qualifiés » au sens large, souvent classés parmi les « professions intermédiaires ». Enfin, l'impulsion donnée par les pouvoirs publics, tant sur les emplois-jeunes que les contrats en alternance, ne s'inscrit pas dans une logique de ciblage sur les bas niveaux de formation. L'objectif affiché de ces politiques de l'emploi est de relever les niveaux de qualification, mais sans forcément partir des plus bas, c'est-à-dire de jouer en faveur de l'embauche des jeunes en général (et non exclusivement des non diplômés). Les processus de déclassement sur les emplois aidés se placent à la conjonction de ces trois types de stratégies qui peuvent partiellement jouer en sens contraire : selon la vitesse de l'élévation du niveau des diplômes des bénéficiaires, de la montée ou non de la qualification des postes occupés et des objectifs explicites ou implicites des pouvoirs publics.

Au total, le déclassement sera ici considéré comme un problème de file d'attente car il semble bien refléter les processus observables dans nos données. Ce problème correspond à « un schéma en cascade où chaque catégorie de diplômés, de la plus haute à la plus basse, subit une diminution de rémunération et de statut, ce qui accentue les difficultés des moins diplômés » (Lefresne 2003).

1.4 Les dispositifs publics contribuent à la déformation de la norme d'emploi

La position particulière des jeunes sur le marché du travail s'explique en partie par leurs trajectoires individuelles au terme desquelles les individus seront insérés et ne seront plus distinguables des autres groupes. Mais, comme le soulignent Fondeur et Minni (2003), cette dynamique individuelle est articulée dans d'autres temporalités : d'une part, celle du cycle économique et d'autre part, celle de la transformation des normes d'emploi. Globalement, la notion de norme renvoie à des régularités statistiques qui font office de règles. Sur le contenu, Fondeur et Minni (2003) précisent que le champ des normes recouvre à la fois les formes d'emploi, la nature du lien de subordination, les modes de rémunération de la main-d'œuvre, la nature de la mobilité professionnelle, les modalités d'acquisition et de valorisation des qualités requises en emploi. Pour les actifs occupés, la forme dominante reste celle du contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, sur un même lieu de travail, avec un employeur unique (Fourcade, 1992) et les transformations de la norme se produisent progressivement, via les modifications qui affectent les flux (créations d'emplois temporaires et aidés). Petit à petit, ces flux affectent les stocks d'emploi et les normes peuvent ainsi changer sur certains segments du marché du travail. L'hypothèse selon laquelle les formes particulières d'emploi se résorberont spontanément avec la croissance de l'emploi (Pisani-Ferry, 2000, p. 37) mérite d'être discutée au regard des évolutions quantitatives récentes qui traduisent les modes dominants de gestion de la main-d'œuvre (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997). Différentes études attestent en effet que le taux de transformation des emplois temporaires en emplois stables a peu évolué depuis 1998 et, en 2001, seulement un quart des intérimaires et un tiers des contrats à durée déterminée (CDD) ont obtenu un emploi stable un an plus tard (Cancé, Fréchou, 2003). S'intéressant aux

³ FORGEOT, 2001, *Le phénomène de sur-éducation en France*, document du CERC.

trajectoires caractérisées par le passage d'un emploi non déclassé vers un emploi déclassé, Nauze-Fichet et Tomasini (2004) montrent que le statut de l'emploi joue un rôle déterminant dans ce basculement : les emplois en CDD, en contrat aidé ou en intérim conduisent plus souvent au déclassement que les CDI.

Il est probable que les déclassements à l'embauche et les recrutements sur des emplois temporaires forment deux caractéristiques des normes d'emploi émergentes. Du fait de leur place prépondérante dans les flux d'entrée des entreprises, les jeunes deviennent les vecteurs des inflexions de ces normes. À plusieurs titres, les emplois aidés ciblés sur les jeunes dérogent à la norme d'emploi et ont contribué à leur attribuer une place dérogatoire sur le marché du travail : soit par un salaire inférieur au minimum légal, soit par un temps de travail plus faible que la normale ou encore par un statut de stagiaire. La question de la déstabilisation de la norme d'emploi mérite d'être prise en considération pour comprendre les processus de déclassement, notamment dans leurs dimensions subjectives, lorsqu'un individu se considère comme « employé en dessous de son niveau de compétence ». Cette approche donne une mesure du déclassement dans un contexte déterminé (une entreprise, un secteur), mais elle reflète surtout la subjectivité individuelle : « la perception du déclassement pour un salarié occupant un emploi donné risque d'être différente de celle d'un salarié pareillement diplômé occupant le même emploi » (Giret, Hatot 2001). Cette tendance se retrouve dans nos données, plus ou moins fortement selon les situations. Par ailleurs, cette étude souligne aussi que le sentiment de déclassement est d'autant plus grand qu'il existe des repères pour les individus. Or, nos résultats montrent que les jeunes en emploi aidé se sentent nettement plus souvent employés en dessous de leur niveau de compétence que ceux embauchés sur des emplois « normaux ». Il est probable que le statut particulier « d'emploi aidé » tienne, en creux, ce rôle de repère sur le marché du travail, surtout pour les emplois aidés dans les secteurs non marchands (emplois-jeunes et contrats emploi-solidarité-CES). En effet, ces jeunes travaillent avec d'autres salariés dotés de statuts nettement plus protégés que les leurs et où la norme dominante d'emploi fait encore figure de référent. De surcroît, ces jeunes connaissent des formes d'insertion sur le marché du travail souvent très instables, ce qui contribue aussi à expliquer la force du sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence.

II Les emplois aidés protègent-ils du déclassement ?

Les politiques publiques pour l'emploi constituent un axe majeur du processus d'insertion sur le marché du travail depuis la fin des années 1970. Ces mesures représentent un espace intermédiaire entre la formation, l'emploi et le chômage et confèrent aux jeunes des statuts particuliers et des positions dans l'emploi souvent instables. Fait marquant depuis la fin des années 1990, le niveau de formation des bénéficiaires monte sensiblement, par le biais du dispositif « emploi-jeune » notamment, mais cette tendance est aussi observable pour les contrats en alternance. Après avoir procédé à un cadrage sur la place des dispositifs publics dans l'insertion professionnelle des jeunes, nous observerons les décalages existants entre le niveau de formation et la qualification des emplois sur lesquels ils ont été embauchés.

2.1 Les emplois aidés dans l'insertion professionnelle des jeunes

La politique de l'emploi peut être considérée comme une composante structurelle du système d'insertion des jeunes en raison de sa place relative dans l'emploi des personnes âgées de moins de 26 ans, place qui a augmenté tendanciellement depuis 1974 avec des pics marqués lors des phases de ralentissement de l'activité économique, mais des niveaux qui demeurent importants lors des phases de reprise (Lizé, 2002). Les mouvements de classement/déclassement sur les

emplois aidés doivent s'analyser dans un contexte de nette déformation de la structure par niveau de formation initiale des bénéficiaires. Depuis la seconde moitié des années quatre-vingt-dix, le niveau d'étude des jeunes en contrat aidé s'est considérablement accru (contrats en alternance, hors apprentissage, et emplois aidés dans les secteurs non marchand) et ce, dans un contexte de reprise de l'activité (Sanchez, 2003). Globalement, ces emplois ne s'adressent donc pas *a priori* à des jeunes sans formation : en effet, 50 % des jeunes ayant bénéficié d'un contrat aidé au cours de leurs trois premières années de vie active sortent de l'enseignement supérieur (à partir des niveaux bac+1 diplômés ou non, Céreq, 2001).

La répartition des emplois aidés dans l'enquête « Génération 98 »

Les différents dispositifs de la politique de l'emploi occupent une place non négligeable lors de l'entrée sur le marché du travail puisque 15 % des jeunes ont été embauchés sur ce type de contrat au cours de leur parcours d'insertion, soit plus précisément entre 1998 et 2001, période couverte par l'enquête « Génération 98 » (Céreq, 2001), ils ont bénéficié en moyenne de 1,05 contrat aidé. Le positionnement des jeunes bénéficiaires des politiques de l'emploi peut s'apprécier en étudiant leur situation lors de leur insertion sur le marché du travail en 1998 (« premier emploi ») et à la date de l'enquête, en 2001.

En 1998, 9,2 % des premiers contrats de travail sont des emplois aidés, dont 13,9 % de CES, 42,7 % des contrats de qualification et 33 % des emplois-jeunes. Quatre sur cinq de ces emplois-jeunes sont occupés par des personnes ayant au moins le niveau baccalauréat (champ : contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, emploi-jeunes, stagiaires, autres emplois aidés, hors apprentissage).

Tableau 1
Répartition des emplois aidés, en 1998 (en %)

Type d'emploi aidé	Répartition (en %)
CES	13,9
Emploi-jeune	33,0
Stagiaire	5,1
Autre mesure	2,1
Contrat de qualification	42,7
Contrat d'adaptation	3,2
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Parmi les jeunes ayant un emploi en 2001, soit trois ans après la sortie du système éducatif, 9,8 % ont un emploi aidé (champ : apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, emplois-jeunes et autres emplois aidés – hors stage).

Tableau 2
Répartition des emplois aidés en 2001

Type d'emploi aidé	Répartition (en %)
CES	9,6
Emploi-jeune	49,2
Autre mesure	1,3
Contrat de qualification	25,7
Contrat d'adaptation	3,8
Apprentissage	10,1
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Si la part des bénéficiaires des politiques de l'emploi est à peu près la même au début et à la fin de la période d'insertion, la nature des dispositifs diffère sensiblement : les contrats de qualification forment presque la moitié des embauches sur des emplois aidés en 1998, mais ils ne représentent plus que 25 % des cas en fin de parcours ; cela peut s'expliquer par la durée de ces contrats et par l'éventuelle embauche de la personne en emploi « normal ». Le mouvement inverse est observable pour les emplois-jeunes qui forment un tiers des cas en 1998 et quasiment la moitié des situations en emplois aidés à la date de l'enquête.

Effets du passage par des mesures de la politique de l'emploi

L'une des questions principales est de voir si le passage en mesure améliore la probabilité d'une insertion stable et de qualité. Pour ce faire, une population de bénéficiaires peut être comparée à une population témoin ayant des caractéristiques identiques en termes de niveau de diplôme, mais n'ayant pas bénéficié du dispositif⁴. Globalement, nous savons que l'impact des passages par des emplois aidés est d'autant plus positif que ces emplois sont proches des emplois normaux, c'est-à-dire des conditions du marché du travail ordinaire. Cela s'explique par le fait que, plus les emplois aidés ressemblent aux non aidés, plus le recrutement à l'entrée est sélectif, les entreprises privilégiant alors des bénéficiaires dont les caractéristiques se rapprochent de leurs exigences habituelles. À l'inverse, les emplois aidés très ciblés sont clairement situés sur un marché du travail protégé (CES par exemple). Ils profitent en partie aux personnes les plus en difficulté, mais leur retour sur l'emploi normal ne se fait pas aisément de manière spontanée et n'est possible qu'à condition d'organiser des itinéraires d'insertion avec des étapes progressives, ceux-ci étant indispensables pour éviter la récurrence entre les emplois aidés et le chômage. Hormis ces trajectoires organisées, d'une façon générale, les modes d'utilisation des dispositifs par les employeurs montrent une dualisation des emplois aidés avec, d'un côté, des subventions pour des emplois présentant par ailleurs toutes les caractéristiques des emplois normaux et, à l'opposé, des quasi-enfermements dans des statuts très spécifiques qui rappellent les ateliers protégés, réservés aux travailleurs handicapés (Freyssinet, 2001). Une telle dualisation est présente dans nos données de par l'existence de divers dispositifs de la politique de l'emploi destinés aux jeunes. Le type de trajectoire des jeunes en emploi aidé à la date de l'enquête (2001) peut être comparé aux parcours sur des emplois normaux.

Tableau 3
Type de trajectoire sur des emplois aidés

	Répartition (en %)
Accès rapide et durable à l'emploi	57,12
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	7,62
Décrochage temporaire de l'emploi	4,67
Chômage puis accès durable à l'emploi	18,58
Basculement hors de l'emploi	1,36
Formation hors emploi	2,99
Reprise des études	0,25
Longue période d'inactivité	2,21
Chômage prolongé	5,19
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

⁴ Cette méthode est utilisée par la DARES qui, à l'aide de l'enquête « Panel de bénéficiaires de la politique de l'emploi » compare les situations des personnes en emplois aidés et des témoins (DARES 2003).

Tableau 4
Type de trajectoire sur des emplois non aidés

	Répartition (en %)
Accès rapide et durable à l'emploi	64,30
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	10,22
Décrochage temporaire de l'emploi	5,03
Chômage puis accès durable à l'emploi	11,25
Basculement hors de l'emploi	2,32
Formation hors emploi	2,00
Reprise des études	0,47
Longue période d'inactivité	1,73
Chômage prolongé	2,67
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Les bénéficiaires des politiques de l'emploi ont, moins fréquemment que les autres, suivi une trajectoire caractérisée par l'accès rapide et durable à l'emploi (57 % contre 64 % respectivement). Ils ont en effet plus souvent connu le chômage avant d'accéder à l'emploi (18,5 % contre 11 %) et ont aussi subi une période de chômage prolongée (5 % de ceux en emploi aidé contre 2,6 % pour les autres). Ce rapide cadrage montre que les politiques de l'emploi s'adressent donc pour partie à des jeunes ayant plus de difficultés d'insertion que les autres. Néanmoins, l'accès rapide et durable à l'emploi caractérise plus de la moitié des trajectoires de ces jeunes, ce qui suppose que l'embauche sur un emploi aidé s'est faite souvent dès la sortie du système éducatif (pour les contrats de qualification notamment) et que ce recrutement peut être considéré comme stable, soit parce que le contrat aidé est à durée indéterminée, ou soit parce que le dispositif public a débouché sur une embauche sur un contrat normal (environ un quart des embauches sur des emplois aidés sont transformés en recrutement sur un contrat normal). À l'évidence, les mesures pour l'emploi tiennent une place qui semble se différencier entre un rôle de sas dans un parcours d'insertion stable et un rôle de soutien à l'embauche pour des jeunes ayant des difficultés à trouver un emploi. Signalons aussi que, sauf pour les sortants de 3^e cycle, les jeunes de « Génération 98 » ont, trois ans après leur sortie du système scolaire, des trajectoires plus précaires que ceux de « Génération 92 ». Pour les sortants de niveau bac+4, les emplois-jeunes contribuent à cette augmentation (Céreq, 2001).

2.3 Un effet protecteur des politiques de l'emploi sur l'insertion des jeunes de niveau baccalauréat à « bac + 2 »

La table des correspondances entre le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle de l'année 2001 (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002) fixe un seuil à partir duquel il semble possible de parler de déclassement compte tenu de l'élévation des niveaux généraux d'éducation et des transformations de l'emploi, ces situations apparaissent à partir des niveaux « diplômés du baccalauréat général ». Il s'agit donc ici d'une approche statistique du déclassement, avec toutes ses limites, mais qui permet néanmoins de voir comment les jeunes se positionnent dans l'emploi, compte tenu de leur niveau d'éducation. Nos tableaux 5 et 6 montrent que les relations entre le niveau de formation et la qualification des emplois (approchée par la CSP, Chardon, 2001) se différencient nettement selon la nature du contrat de travail.

Tableau 5
Les emplois aidés en 2001 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0	8,39	12,68	22,33	21,17	33,77	1,67	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 ^e ou 1 ^{ère}	0	16,31	17,92	18,2	22,78	22,42	2,38	100
CAP/BEP	0,07	16,69	22,96	19,87	21,83	17,25	1,33	100
Niveau bac, non diplômé	2,05	40,02	16,92	8,68	15,09	13,93	3,31	100
Bac pro ou techno	1,09	40,04	32,68	9,37	10,57	3,03	3,23	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	1,92	61,97	22,09	2,59	8,49	1,59	1,35	100
Bac+2	1,95	63,79	23,82	2,19	5,93	1,09	1,23	100
2 ^e cycle	6,32	69,85	19,33	1,97	2	0,12	0,43	100
3 ^e cycle	27,74	42,2	27,34	0,46	1,06	0	1,2	100

Lecture : pourcentages en ligne, les cases grisées indiquent une situation de déclassement

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Tableau 6
Les emplois non aidés en 2001 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0,35	5,27	8,74	21,68	17,4	42,41	4,15	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 ^e ou 1 ^{ère}	0,65	5,14	8,6	27,94	16,92	37,25	3,52	100
CAP/BEP	0,45	7,05	13	29,86	17,39	29,86	3,7	100
Niveau bac, non diplômé	0,77	13,54	19,01	22,05	15,53	24,76	4,4	100
Bac pro ou techno	1,8	15,66	26,22	21,47	13,88	17,34	4,35	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	4,33	30,28	28,65	10,24	11,5	11,72	3,31	100
Bac+2	6,38	56,43	22,81	4,43	3,6	4,29	2,06	100
2 ^e cycle	33,66	41,9	16,29	1,67	2,95	0,94	2,59	100
3 ^e cycle	78,75	15,76	3,66	0,37	0,47	0,19	0,8	100

Lecture : pourcentages en ligne, les cases grisées indiquent une situation de déclassement

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Trois ans après la sortie du système éducatif, les phénomènes de déclassement sur des emplois aidés s'avèrent très contrastés selon le niveau de diplôme (tableau 5) tandis que sur le marché du travail ordinaire, les positions face à ce phénomène sont sensiblement différentes. Les titulaires du baccalauréat sont nettement plus souvent déclassés, 22 % d'entre eux (tableau 5). Les bacs+2 le sont aussi un peu plus souvent (12,3 %). La fréquence est environ la même pour le niveau deuxième cycle (21,8 %). En revanche, les titulaires d'un troisième cycle sont nettement moins déclassés, 20,5 % d'entre eux. Globalement, le marché du travail ordinaire est nettement plus marqué par les pratiques de surqualification à l'embauche que le segment des emplois aidés.

En effet, les emplois aidés protègent du déclassement les jeunes de niveau baccalauréat à bac+2, les écarts ressortent fortement : environ 4 % des jeunes titulaires du baccalauréat sont déclassés lorsqu'ils bénéficient d'une mesure pour l'emploi (tableaux 5) tandis que cette proportion atteint 22 % (tableau 6) pour les embauches sur des emplois « normaux ». La table de correspondance retenue peut d'ailleurs être considérée comme restrictive car, pour des bacheliers, une embauche sur un poste d'employé non qualifié n'est pas considérée comme une position « déclassée ». Il faut donc prendre en compte que les titulaires du bac général qui ne bénéficient pas de mesure pour l'emploi accèdent dans 11,5 % des cas à des emplois d'employés non qualifiés, cette proportion est plus élevée que pour les jeunes en mesure. De plus, même si les bacs professionnels ou technologiques ne peuvent pas être « statistiquement déclassés, il n'en reste pas moins que plus de 23 % d'entre eux occupent des emplois non qualifiés sur le marché du

travail ordinaire, cette proportion n'est que de 10 % sur les emplois aidés. En termes de qualification des postes, pour ces niveaux de formation, les mesures pour l'emploi semblent globalement mieux correspondre aux niveaux de diplôme des jeunes. Elles joueraient ici un rôle relativement protecteur, par rapport aux ajustements entre l'offre et la demande de travail qui s'effectuent sur le marché du travail ordinaire, marqués par un fort mouvement de surqualification à l'embauche.

Pour ceux ayant atteint un second cycle universitaire (licence ou maîtrise), les emplois aidés jouent un rôle différent selon qu'il s'agit du premier emploi, en 1998, ou du dernier emploi, en 2001. Ces jeunes occupent une place non négligeable parmi les emplois aidés (11 % de ceux qui occupent un contrat aidé comme premier emploi ont ce niveau de diplôme). Lors de la sortie du système scolaire, le fait d'être embauché sur un emploi aidé protège du déclassement (écarts de 9 points avec les contrats non aidés) mais ce rôle s'estompe avec le temps. En effet, trois ans après la sortie du système éducatif, les titulaires d'un deuxième cycle sont légèrement plus déclassés s'ils occupent un emploi aidé (23 % des cas, tableau 5) que s'ils sont embauchés sur un contrat normal (21,8 % des cas, tableau 6).

Pour les jeunes les plus diplômés, de troisième cycle notamment, la situation est très différente mais il convient d'avoir à l'esprit que les emplois aidés ne s'adressent généralement pas à ces niveaux de diplôme. Ceux qui occupent des emplois aidés sont massivement déclassés (dans plus de 60 % des cas), mais ils sont très peu nombreux dans l'échantillon alors que dans le champ des emplois normaux le déclassement ne concerne « que » 20 % des jeunes en 2001. Ces écarts s'expliquent par la structure par qualification des emplois aidés qui n'ont que très marginalement vocation à se situer dans la CSP de « cadre, professeur et ingénieur ». Les jeunes diplômés d'un troisième cycle, candidats à l'embauche sur une mesure publique, ont *a priori* d'énormes chances d'être déclassés. La présence d'une offre de travail sur ces postes témoigne des difficultés d'insertion à ce niveau élevé de formation et aussi d'une demande de travail prête à embaucher des sur-diplômés. À ce niveau de diplôme, l'acceptation d'un emploi aidé se fait généralement sous contrainte et témoigne de la pénurie d'emploi qualifié pour les débutants. Bien sûr, cette situation peut refléter différentes positions vis-à-vis des emplois aidés, soit parce que le jeune préfère occuper ce type d'emploi que d'être au chômage, soit parce qu'il n'a pas pu accéder à un emploi correspondant à sa formation, soit encore parce que l'emploi est considéré comme une position temporaire ou comme un sas vers une autre situation professionnelle.

2.4 Les emplois bénéficiant d'une exonération de charges sociales

Cadre d'analyse

Les exonérations de charges sociales forment l'un des grands axes de la politique de l'emploi et l'analyse présentée est destinée à fournir un éclairage sur les décalages entre la CSP de l'emploi et le niveau de diplôme des jeunes selon que les emplois bénéficient (ou non) d'exonérations de charges sociales. Nous partirons de deux grandes questions soulevées par Turquet (2002) : les emplois non qualifiés sont-ils occupés par les personnes les moins qualifiées ? Les politiques d'emploi axées sur les exonérations de charges sociales sur les bas salaires ne renforcent-elles pas une tendance au déclassement de la main-d'œuvre en agissant sur l'ensemble de la structure des emplois ?

À grands traits, la politique d'exonération de charges sociales vise à soutenir les emplois à bas salaires et suppose une correspondance entre ces emplois et le bas niveau de qualification des salariés censés occuper ces postes. Or, les emplois peu rémunérés ne sont pas toujours destinés à des personnes de bas niveau de qualification. Dans l'enquête « Génération 98 », 23 % des diplômés exercent un emploi non qualifié et environ 50 % gagnent moins de 1,3 fois le SMIC (Ryk, 2004). Plus largement, le taux de chômage des bas niveaux de qualification est resté élevé durant la période de croissance de l'emploi non qualifié entre 1998 et 2001, cette croissance n'a

donc que peu profité aux demandeurs d'emploi faiblement diplômés (en mars 2001, le taux de chômage des non-diplômés ou titulaires d'un CEP atteint 14,1 % contre 8,8 % en moyenne ; Aerts, Bigot 2002). Plusieurs études corroborent cette tendance et actuellement, les diplômés occupent une part croissante de l'emploi, surtout non qualifié : en 1984, 3 % des bacheliers étaient employés sur un poste non qualifié, en 2000, ils sont 16,5 % dans ce cas (Gubian, Ponthieux 2000). Demailly et Le Minez (1999) se sont interrogé sur ce phénomène : qui sont les bénéficiaires des allègements de charge sur les bas salaires ? Ces auteurs montrent qu'en 1996 ces emplois sont occupés dans 50 % des cas par des jeunes âgés de 18-29 ans, dans 42 % des cas par des employés et dans 30 % des cas par des ouvriers qualifiés. Selon le CERC (2001), 9 % des salariés très qualifiés sont rémunérés jusqu'à 1,3 SMIC et 21 % entre 1,3 et 1,8 SMIC inclus. Parmi les non-qualifiés, 56 % sont en dessous de 1,3 SMIC, mais ils ne sont plus que 32 % entre 1,3 et 1,8 SMIC.

Encadré 1

Les mesures de 1996 (ristourne Juppé, 1^{er} octobre 1996) propose une réduction dégressive de cotisations patronales de sécurité sociale pour les salaires inférieurs à 1,33 SMIC. Depuis 1998, la ristourne unique dégressive en vigueur (hors secteurs particuliers et mise en œuvre des 35 heures) s'annule à 1,3 SMIC. Avec la loi Aubry II (19 janvier 2000), les allègements supplémentaires au seuil de 1,3 SMIC sont conditionnés par l'adoption par l'entreprise du nouvel horaire légal de travail à 35 heures ou 1 600 heures annuelles. L'aide prend la forme d'une réduction générale et forfaitaire de 609,79 euros (4 000 F) et d'un allègement dégressif des cotisations de sécurité sociale patronales jusqu'à 1,8 SMIC. La loi Aubry II n'est donc pas assimilable à un allègement concernant les bas salaires ni à un allègement concernant les bas niveaux de qualification.

Les résultats

Nous nous intéressons ici aux emplois à temps plein qui ont bénéficié d'une exonération de charges sociales⁵ : il s'agit des emplois occupés par les jeunes au printemps 2001. Le seuil de 1,3 SMIC a été retenu car il constitue le cas général d'application de la réduction de charges sociales ; cette partition des emplois donne certes une vision restrictive du champ des postes bénéficiant d'une exonération de charges sociales. Mais ce seuil permet d'isoler des emplois à « bas salaire » et de les comparer aux autres afin de voir si des différences sont observables sur la table des correspondances entre la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi et le niveau de diplôme de la personne.

Tableau 7
Répartition des salaires en 2001 (en %)

Salaire hors prime, temps plein	%
< 1,3 SMIC	62,4
>= 1,3 SMIC	37,5
Total	100

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Le tableau 7 montre qu'une large majorité des jeunes sont rémunérés à un niveau inférieur à 1,3 SMIC. Globalement, les employeurs embauchent fréquemment des diplômés sur des emplois à bas salaires (41,6 % des salariés rémunérés à moins de 1,3 SMIC ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat dans « Génération 98 »). Ces résultats confirment les hypothèses avancées par Turquet (2002), les emplois *a priori* peu qualifiés, bénéficiant d'une exonération de charges sociales et créés massivement sur la période récente, s'adressent souvent à des jeunes diplômés et par conséquent, ils ont peu contribué à la réduction du chômage des non-diplômés.

⁵ Les données de l'enquête « Génération 98 » ne permettent pas de calculer un salaire horaire, les emplois à temps partiel sont renseignés par tranche horaire et, par ailleurs, nous ne disposons pas d'information sur le passage ou non à 35 heures dans les entreprises.

Pour les bas salaires (tableau 8), la table de correspondance entre le niveau de diplôme et la CSP de l'emploi indique que les titulaires du baccalauréat sont déclassés dans 21,6 % des cas, ceci s'explique par le fait qu'ils occupent des postes d'ouvrier. Les diplômés de niveau bac+2 le sont dans 17 % des cas puis la situation se détériore pour les deuxièmes cycles (37,4 % de déclassés) et surtout pour les troisièmes cycles (73 % de déclassés). Toutefois, l'échantillon demeure ici très réduit, les troisièmes cycles embauchés sur un emploi à bas salaire ne représentent que 1,5 % des cas. Des effets d'offre et de demande peuvent intervenir : des candidats surqualifiés postulent sur des postes ne nécessitant pas un tel niveau de diplôme (plus de 25 % des jeunes d'un niveau supérieur ou égal au deuxième cycle sont embauchés sur des postes d'employés qualifiés à bas salaire) et, par ailleurs, compte tenu du niveau des candidatures, les employeurs sur-sélectionnent et retiennent des personnes fortement diplômées pour des emplois à bas salaire. Il est probable que la possibilité de pouvoir bénéficier d'une exonération de charges sociales pèse sur ces pratiques d'embauche.

La comparaison avec le tableau 9 concernant les emplois rémunérés à 1,3 SMIC ou plus va dans le sens d'un tel effet car les décalages sont nettement moins forts : les jeunes percevant un salaire plus élevé occupent généralement un emploi correspondant aussi mieux à leur niveau de formation, à tous les niveaux et surtout pour les plus diplômés. Les situations de déclassement concernent 17,9 % des bacheliers, 5,6 % du bac+2, 9,7 % des deuxièmes cycles et 16,7 % des troisièmes cycles.

Tableau 8
Emplois rémunérés à moins de 1,3 SMIC à temps complet en 2001 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	0,21	5,07	9,41	25,43	13,45	44,9	1,53	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 ^e ou 1 ^{ère}	0,22	5,1	9,28	30,48	13,97	38,78	2,17	100
CAP/BEP	0,45	6,85	14,09	32,19	13,62	31,31	1,49	100
Niveau bac, non diplômé	0,4	12,4	17,67	25,1	13,87	29,31	1,25	100
Bac pro ou techno	0,75	17,67	25,86	23,53	11,64	18,6	1,95	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	1,36	37,32	28,46	9,74	9,72	11,94	1,45	100
Bac+2	2,52	45,95	33,52	5,91	4,89	6,25	0,96	100
2 ^e cycle	10,01	50,84	29,16	2,47	4,14	1,68	1,69	100
3 ^e cycle	26,19	41,48	25,61	1,39	2,96	1,71	0,67	100

Lecture : pourcentages en ligne, les cases grisées indiquent une situation de déclassement.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Tableau 9
Emplois rémunérés à 1,3 SMIC ou plus, à temps complet en 2001 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle								
Diplôme	Cadre, professeur ingénieur	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autre	Total
Non qualifié	1,03	9,39	5,99	31,17	2	49,43	0,98	100
CAP/BEP, non diplômé, 2 ^e ou 1 ^{ère}	2,48	9,12	5,82	31,86	5,47	43,4	1,84	100
CAP/BEP	0,63	12,04	11,25	38,77	5,27	30,38	1,66	100
Niveau bac, non diplômé	1,75	26,97	17,06	25,49	4,04	22,04	2,64	100
Bac pro ou techno	2,19	24,67	25,44	24,76	3,84	17,34	1,75	100
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	10,75	43,1	24,96	9,56	2,54	8,36	0,72	100
Bac+2	10,07	72,52	10,82	3,15	0,44	2,09	0,9	100
2 ^e cycle	45,76	43	8,26	0,71	0,42	0,37	1,48	100
3 ^e cycle	82,86	14,06	2,24	0,28	0,15	0,06	0,35	100

Lecture : pourcentages en ligne, les cases grisées indiquent une situation de déclassement.

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Sur les emplois à bas salaire bénéficiant d'exonération de charges sociales, les pratiques de surqualification à l'embauche apparaissent donc comme massives, elles sont plus fortes que sur les emplois aidés *stricto sensu*, surtout pour les bacheliers et pour les titulaires d'un bac+2.

III Quels sont les facteurs qui jouent sur le déclassement professionnel ?

Les résultats présentés concernent les emplois occupés par les jeunes en 2001, c'est-à-dire au moment de l'enquête, afin de comprendre leur situation après trois années d'insertion sur le marché du travail. Ils portent sur la population susceptible d'être déclassée statistiquement, donc sur les jeunes diplômés à partir du baccalauréat⁶.

Encadré 2

Méthode d'analyse des régressions logistiques

Il existe des indicateurs simples d'interprétation permettant de juger si une variable qualitative permet de discriminer efficacement une population en fonction du phénomène que l'on souhaite expliquer. SAS calcule dans toute régression logistique les *odds ratios* qui permettent de savoir très vite si une variable explicative discrimine correctement le groupe des individus déclassés et le groupe des individus non déclassés.

Les *odds ratios* indiquent donc la plus ou moins grande influence de la variable sur la probabilité de réalisation de l'événement (« être déclassé »). Ils se définissent, pour une variable explicative binaire, comme le ratio de chances (par exemple d'être déclassé) entre les individus présentant la caractéristique 1 de la variable explicative et ceux présentant la caractéristique 0.

Par exemple, si on cherche à mesurer l'influence du sexe sur le déclassement, le résultat de ce rapport permet de dire dans quel cas les chances d'être déclassé sont plus fortes. Si le résultat est de 2, il signifie qu'un homme a deux fois plus de chances d'être déclassé qu'une femme.

L'*odds ratio* est obtenu en prenant l'exponentielle du paramètre estimé, associé à la variable considérée. Plus il est supérieur à un, plus la variable influence positivement la probabilité d'occurrence de l'événement. Un facteur est considéré comme neutre lorsque l'intervalle de confiance associé à l'*odds ratio* prend la valeur 1. Les *odds ratios* seront considérés comme significatifs si leur valeur n'est pas comprise entre 0,8 et 1,3 car, entre ces bornes, l'effet est incertain. Lorsque l'*odds ratio* est inférieur à 1, la valeur se calcule par : $[1/\text{valeur de l'odds ratio}]$ et la référence est inversée ; par exemple, si l'*odds ratio* donne 0,3 pour une femme par rapport à un homme, cela signifie qu'un homme a 3,33 % de chances d'être déclassé par rapport à une femme. L'impact des variables a été vérifié à l'aide des tris croisés qui permettent de repérer d'éventuelles erreurs dans les modèles⁷.

3.1. Confrontation des deux approches du déclassement

Les deux approches retenues pour mesurer le déclassement donnent des résultats sensiblement différents⁸ : l'approche statistique montre que, globalement, les emplois aidés protègent du déclassement : parmi les jeunes en mesure, 11,6 % sont déclassés alors qu'ils sont 18 % dans ce cas sur le marché du travail ordinaire. Mais l'approche subjective va en sens inverse : les jeunes en emploi aidé se sentent nettement plus déclassés que les autres (37 % contre 28 % respectivement) et cette tendance se vérifie quel que soit le niveau de diplôme. Il est probable que le statut particulier des dispositifs publics pour les jeunes explique cet écart, ces emplois sont souvent temporaires, généralement peu rémunérés et ont été acceptés par les jeunes faute de mieux, dans l'attente d'un emploi stable, même si leur niveau de qualification correspond globalement à leur niveau de formation. L'analyse des variables susceptibles d'expliquer le déclassement a été menée à l'aide de régressions logistiques dans l'objectif de comparer les

⁶ Voir Lizé (2004) pour une présentation de l'ensemble des modèles Logit figurant dans cette troisième partie.

⁷ Je remercie le SCIPRE de l'Université de Paris I et l'équipe du DESS « Techniques de décision dans l'entreprise » pour leur aide dans les traitements des données.

⁸ Champ des emplois aidés : hors apprentissage et stage.

emplois aidés et non aidés et en confrontant les deux approches, statistique et subjective. Ces modèles permettent de voir comment certaines caractéristiques des individus et des emplois augmentent ou diminuent la probabilité du déclassement.

Tableau 10
Modèle logistique de la population en emploi aidé (niveau de formation supérieur au bac)

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé	Odds ratios	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
<u>Sexe :</u> un homme (ref : une femme)	-	-
<u>Caractéristiques du diplôme :</u> 3 ^e cycle et écoles	138.239	-
2 ^e cycle	12.237	1.594
bac+2 (ref : bac+1, bac+2 non diplômés)	3.897	1
NSF production	0.722	1
NSF service (ref : discipline)	-	-
<u>Informations sur les conditions de scolarité :</u> Retard en sixième (ref : pas de retard)	1.404	-
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	1	-
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	1	-
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	1.700	1
<u>Catégories socioprofessionnelles du père :</u> Père intermédiaire	0.685	-
Père ouvrier	1	1
Père autre	0.573	-
Père cadre (ref : père employé)	-	-
<u>Opinion :</u> Priorité vie hors travail	1	-
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	1	-
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	1	2.227
Discrimination (ref : pas de discrimination)	-	1.427
<u>Trajectoires :</u> Chômage prolongé	2.133	1.739
Autres trajectoires	1.728	0.560
Chômage puis emploi (ref : accès durable à l'emploi)	-	1
<u>Caractéristiques de l'entreprise :</u> Secteur privé+autre (ref : secteur public)	-	0.758
NES autre nes	4.119	0.569
NES industrie (ref : service)	2.922	1
Temps partiel (ref : temps plein)	0.758	1
<u>Type de contrat</u> Autres mesures	1.834	0.464
CES	2.484	-
Contrat en alternance (ref : emploi jeune)	1.400	0.721
<u>Origine de l'embauche</u> Intermédiaire public (ref : autres origines)	-	-

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Tableau 11
Modèle logistique de la population en emploi non aidé (niveau de formation supérieur au bac)

Variables qui influencent la probabilité d'être déclassé.	Odds ratios	
	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
<u>Sexe :</u> un homme (ref : une femme)	-	-
<u>Caractéristiques du diplôme :</u> 3 ^e cycle et écoles	1.829	0.752
2 ^e cycle	1.876	-
Bac+2 (ref : bac+1, bac+2 non diplômés)	0.749	0.770
NSF production	0.830	0.853
NSF service (ref : discipline)	0.612	0.810
<u>Informations sur les conditions de scolarité :</u> Retard en sixième (ref : pas de retard)	-	-
Pas de stage en entreprise (ref : stage)	-	-
Petits boulots (ref : pas de petit boulot)	-	-
Un emploi régulier (ref : pas d'emploi régulier)	-	-
<u>Catégories socioprofessionnelles du père :</u> Père intermédiaire	0.770	-
Père ouvrier	-	-
Père autre	1	0.887
Père cadre (ref : père employé)	0.666	0.871
<u>Opinion :</u> Priorité vie hors travail	1	1.483
Priorité carrière (ref : priorité emploi stable)	0.677	0.877
Inquiet sur l'avenir (ref : confiant sur l'avenir)	-	1.717
Discrimination (ref : pas de discrimination)	-	1.629
<u>Trajectoires :</u> Chômage prolongé	1.722	1.308
Autre trajectoires	-	-
Chômage puis emploi (ref : accès durable à l'emploi)	1.321	-
<u>Caractéristiques de l'entreprise :</u> Secteur public (ref : secteur privé+autre)	0.487	0.751
NES autre nes	2.056	-
NES industrie (ref : service)	1.958	-
Temps partiel (ref : temps plein)	-	-
Formation (ref : pas de formation)	-	-
<u>Type de contrat :</u> Autre statut	0.427	0.435
Contrat temporaire (ref : emploi stable)	1.595	-
<u>Origine de l'embauche</u> Intermédiaire public (ref : autres origines)	-	-

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Principaux facteurs du déclassement statistique

Pour les emplois aidés, le niveau de diplôme joue très fortement sur le déclassement statistique, notamment pour les deuxièmes ou les troisièmes cycles. Le retard en sixième accroît aussi le risque de déclassement, ce qui laisserait supposer que les difficultés scolaires précoces se répercutent ensuite sur les trajectoires professionnelles. Si les personnes ont occupé un emploi régulier pendant les études, leurs chances d'être déclassées augmentent, il est probable que travailler durant ses études rende l'insertion plus difficile. Le chômage prolongé ressort aussi comme un facteur important, les personnes qui ont connu cette trajectoire ont aussi eu plus de difficultés à trouver un emploi et ont accepté un emploi aidé dont le niveau de qualification était

« statistiquement » inférieur à leur niveau de formation. Le déclassement est également plus fréquent dans l'industrie et dans le BTP que dans les services, ce qui renvoie aux pratiques d'embauche dans ces secteurs (notons cependant que 92 % des emplois aidés sont dans le secteur des services). Les jeunes ont plus de chances d'être déclassés s'ils occupent un CES ou un contrat en alternance que s'il bénéficient d'un emploi-jeune.

Pour les emplois non aidés, le niveau de diplôme joue un peu mais beaucoup moins nettement que sur le déclassement sur les emplois aidés. Le chômage prolongé est aussi une trajectoire qui favorise le déclassement. De même, ces jeunes ont plus de chances d'être déclassés dans l'industrie et dans le BTP que dans les services. Les emplois dans le secteur public ont tendance à protéger du déclassement tandis que les contrats temporaires augmentent sensiblement ces chances.

Éléments d'analyse du déclassement subjectif

Comme le souligne Giret et Hatot (2001), le déclassement est plus difficile à expliquer lorsqu'il est mesuré par une variable d'opinion, en l'occurrence le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence. Sur les emplois aidés ou non aidés, remarquons qu'une trajectoire marquée par le chômage prolongé accroît les chances de se sentir déclassé. Les variables d'opinion sont globalement celles qui ressortent le plus : être inquiet sur l'avenir et déclarer avoir subi une discrimination sont des facteurs explicatifs du déclassement. Parmi les emplois aidés, les jeunes occupant un CES ont deux fois plus de chances de se sentir déclassés que les autres jeunes en mesure.

3.2. Le déclassement par niveau de diplôme

Les jeunes de niveau « bac+1, bac+2 non diplômés »

Nous avons vu que, pour ce niveau de diplôme, les contrats aidés protègent très clairement du déclassement statistique⁹, en revanche, l'approche en termes de déclassement subjectif ne fait pas ressortir de tels écarts : la proportion de ceux qui se sentent déclassés est à peu près la même.

L'approche statistique sur les emplois aidés n'est pas très fiable en raison du très faible effectif des individus déclassés, néanmoins, certaines tendances se retrouvent sur les conditions de la scolarité (le retard en sixième pèse sur le déclassement) et sur les caractéristiques de l'entreprise (le déclassement est plus fort dans l'industrie et dans le BTP que dans les services). Par ailleurs, les hommes sont plus déclassés que les femmes et le déclassement est plus fort dans le secteur public que privé. Globalement, cette même approche sur les emplois non aidés fait surtout ressortir que les hommes sont aussi plus déclassés que les femmes et que l'industrie et le BTP exposent plus au déclassement que les services. En revanche, les chances d'être déclassé sont plus fortes dans le secteur privé que dans le public.

Dans l'approche subjective, pour les deux groupes, l'inquiétude sur l'avenir professionnel et le sentiment d'avoir été victime de discrimination ressortent comme des facteurs qui augmentent la probabilité qu'un individu se sente déclassé. Pour ce niveau de diplôme, les décalages entre l'emploi et la formation sont surtout repérables sur le marché du travail ordinaire et il semblerait qu'ils s'expliquent plus par l'état du marché du travail que par des facteurs individuels.

⁹ Seulement 4 % des bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi sont déclassés contre 22% de ceux qui occupent un emploi normal.

Les jeunes de niveau bac+2

Au niveau bac+2, selon l'approche statistique, les personnes en emploi aidé restent moins déclassées que celles sur des emplois « normaux » (8,6 % contre 12,4 % respectivement), mais les écarts entre les deux groupes diminuent. En revanche, l'approche subjective montre une inversion de tendance : les bénéficiaires de mesures pour l'emploi se sentent déclassés dans 36 % des cas et ceux qui occupent des emplois « normaux » dans 25,3 % des cas.

Pour les emplois aidés, l'approche statistique montre certains facteurs explicatifs du déclassement : ne pas avoir fait de stage pendant la scolarité et avoir occupé un emploi durant les études jouent beaucoup, tout comme le fait d'avoir connu un chômage prolongé. Travailler dans le secteur privé, dans l'industrie ou le BTP augmente la probabilité d'être déclassé. Dans ce cas, le passage par l'ANPE protège du déclassement. Pour les emplois non aidés, globalement, les mêmes facteurs jouent dans le même sens, mais le temps partiel augmente sensiblement les chances d'être déclassé.

Dans l'approche subjective du déclassement, les variables d'opinion concernant les priorités dans le travail et l'inquiétude sur l'avenir sont beaucoup plus déterminantes pour les personnes occupant un emploi aidé.

Les jeunes de niveau « deuxième cycle »

À ce niveau de diplôme, les dispositifs pour l'emploi ne protègent plus du déclassement¹⁰ et l'approche subjective va dans le même sens : elle montre que les jeunes en emploi aidé se sentent plus fréquemment déclassés (47 % d'entre eux) que ceux embauchés sur le marché du travail ordinaire (31 % se sentent déclassés).

Dans l'approche statistique, les facteurs explicatifs du déclassement indiquent clairement des tendances communes aux emplois aidés et non aidés, la catégorie socioprofessionnelle du père (père « cadre ») protège du déclassement dans les deux cas. En revanche, le passage par le chômage accroît les risques, il en est de même pour le temps partiel et pour ceux qui ont suivi une formation pour occuper le poste (ce qui est difficilement explicable). Parmi les emplois aidés, la probabilité d'être déclassé est plus forte pour les hommes que pour les femmes, ceux qui n'ont pas occupé de petits boulots ont plus de chances d'être déclassés alors que ces facteurs ne jouent pas dans la population en emploi « normal ». Les variables d'opinion indiquent que ceux qui privilégient leur carrière et ceux qui ont subi des discriminations sont plus déclassés que les autres. À ce niveau de diplôme, les CES sont nettement plus déclassés que les emplois-jeunes, ce qui semble logique compte tenu du ciblage de ce dispositif. Notons aussi que dans ce cas de figure, le passage par l'ANPE augmente les chances de déclassement.

Dans l'approche subjective, quel que soit le type de contrat de travail, deux variables d'opinion jouent de façon significative sur le déclassement : l'inquiétude sur l'avenir et la discrimination. Le passage par le chômage semble aussi intervenir. Globalement, pour les niveaux « deuxième cycle », les variables différencient peu les emplois aidés et non aidés.

Les jeunes de niveau troisième cycle

Pour ce niveau de diplôme, la régression logistique sur les emplois aidés n'a pas pu être réalisée car les variables sont très corrélées entre elles. Les tris croisés sur l'approche statistique font ressortir un déclassement massif parmi les jeunes en emploi aidé, cependant, ceux-ci se sentent moins déclassés (43 % des cas) que l'indication fournie par la norme statistique (plus de 60 %), proportion qui reste néanmoins largement supérieure à celle concernant les emplois non aidés (24 % d'entre eux se sentent déclassés). La régression logistique sur l'ensemble des troisièmes

¹⁰ Parmi les bénéficiaires des politiques de l'emploi, 22 % sont déclassés statistiquement et cette proportion est équivalente pour les emplois non aidés.

cycles (approche statistique) confirme que les personnes employées sur des emplois aidés ont 8 fois plus de chances d'être déclassées que sur un emploi « normal ». Il est intéressant de noter que, dans la mesure subjective du déclassement, cette probabilité baisse fortement, les emplois aidés ont 1,8 fois plus de chances d'être déclassés que les emplois normaux. Ces résultats confirment que les emplois aidés ne s'adressent pas aux troisièmes cycles, parmi les emplois aidés, les jeunes de ce niveau de diplôme ne forment que 2,5 % des cas.

Pour les emplois aidés, les tris croisés fournissent des indications sur les facteurs explicatifs du déclassement statistique : les femmes sont comparativement plus souvent dans cette situation que les hommes, de même que ceux qui ont occupé un emploi régulier pendant leurs études ainsi que ceux qui ont fait des petits boulots. Il serait nécessaire de connaître le contenu de ce travail pour comprendre quel peut être son effet sur le déclassement. Le retard en sixième semble aussi être un facteur de déclassement. Le type de contrat aidé joue : les emplois-jeunes sont plus déclassés que la moyenne, tandis que les contrats en alternance le sont nettement moins. La variable d'opinion montre que les troisièmes cycles en emploi aidé, qui donnent la priorité à l'emploi stable, sont plus déclassés que les autres (par rapport à la priorité à la carrière ou à la vie hors travail). Les trajectoires marquées par le passage par le chômage pèsent sur le déclassement et il en est de même si la personne a trouvé son emploi par l'intermédiaire de l'ANPE. Au niveau subjectif, il convient de remarquer que les variables d'opinion n'ont pas d'effet significatif. En revanche, le sentiment d'avoir subi une discrimination joue nettement sur le déclassement ainsi qu'un passage par le chômage avant d'avoir trouvé un emploi.

Pour les emplois non aidés de ce niveau de diplôme, la régression logistique sur le déclassement statistique montre aussi que les femmes ont plus de chances d'être déclassées, de même avoir occupé un emploi régulier durant les études joue dans ce sens. La priorité donnée à l'emploi stable accroît aussi le risque de déclassement. Le passage par le chômage, notamment le chômage prolongé augmente fortement cette situation. Dans ce cas de figure, la catégorie socioprofessionnelle du père intervient : ceux dont le père est cadre sont protégés du déclassement. Au niveau subjectif, les variables d'opinion interviennent significativement : la priorité donnée à la vie hors travail et le sentiment d'avoir subi une discrimination pèsent sur le déclassement. Lorsque la personne a eu une trajectoire marquée par le chômage prolongé, elle a 3,5 fois plus de chances de se sentir déclassée que si sa trajectoire est caractérisée par un accès durable à l'emploi.

3.3 Des situations contrastées selon le type de contrat aidé

Selon le type de contrat aidé occupé par les jeunes, les situations contrastées face au déclassement ressortent, surtout lorsque les approches statistiques et subjectives sont comparées (hors stage et apprentissage).

Tableau 12
Le déclassement selon le type de contrat aidé (en %)

	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
CES	19,5	50,7
Emploi-jeune	10,8	41,2
Contrat en alternance	12	24,3
Rappel : contrats non aidés	18	28,4

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Il convient de remarquer que le déclassement subjectif est largement supérieur au déclassement statistique pour tous les types de mesure pour l'emploi, surtout pour les CES et les emplois-

jeunes (dans une moindre mesure pour les contrats en alternance). Les jeunes en emploi aidé ont nettement plus souvent le sentiment d'être employé en dessous de leur niveau de compétence que la correspondance entre le diplôme et la CSP de l'emploi le laisserait penser.

Les contrats emploi-solidarité

La régression logistique n'a pas pu être menée pour les CES car beaucoup de variables sont corrélées entre elles, les tris croisés servent donc de base à l'analyse. Le déclassement statistique est plus élevé pour cette mesure que pour les autres dispositifs de la politique de l'emploi alors qu'elle s'est recentrée sur les jeunes en difficulté. Certes, les niveaux de diplôme des CES s'avèrent plus faibles que la moyenne des autres bénéficiaires des mesures publiques (seulement 25 % des CES ont un niveau de diplôme au moins égal au baccalauréat contre 40 % des jeunes en contrats en alternance par exemple). Cependant, parmi les CES ayant obtenu le baccalauréat, 31 % d'entre eux ont au moins un niveau de deuxième cycle et ceux-ci sont particulièrement déclassés en raison du niveau de qualification des postes qui leur sont offerts. Cette tendance indique un défaut de ciblage et un décalage entre les objectifs affichés de la politique de l'emploi et les pratiques de recrutement des CES. Les hommes sont plus fréquemment déclassés et il en est de même pour ceux qui n'ont pas fait de stage pendant leur cursus scolaire. En revanche, le retard en sixième ne joue pas. Le déclassement touche plus les individus dont le père a une position élevée dans l'échelle sociale. Une trajectoire marquée par une période de chômage prolongé accentue le risque de déclassement, ce qui indique que ces jeunes ont connu des difficultés durant les trois années d'insertion avant de prendre un CES et que le chômage prolongé les incite à accepter un emploi temporaire, peu rémunéré et en dessous de leur niveau de formation. Notons que lorsque le jeune est passé par un intermédiaire public pour trouver son CES, la part des déclassés est plus élevée.

Le déclassement subjectif atteint son maximum pour cette catégorie de population, les tris croisés montrent que les CES déclassés au sens statistique ont plus tendance à se sentir effectivement déclassés, un lien de causalité existe, mais néanmoins 45 % des individus sont mal classés (déclassés statistiquement mais non déclassés subjectivement et réciproquement). Il convient de remarquer que le niveau de diplôme joue nettement moins sur le déclassement subjectif. Par ailleurs, ceux qui ont occupé un emploi régulier pendant leurs études se sentent plus déclassés que les autres. L'origine sociale du père joue différemment, ce sont surtout les CES dont le père est « employé » qui se sentent déclassés. Parmi les variables d'opinion, ceux qui accordent une priorité à leur carrière se sentent plus déclassés, ce qui semble logique car les CES n'en offrent pas. Ceux qui sont inquiets pour leur avenir professionnel ont aussi plus souvent le sentiment d'être employé en dessous de leur niveau de compétence. De même, ceux qui ont subi une période de chômage, notamment prolongé, se sentent plus fortement déclassés. Les CES semblent remplir un rôle de repli ou une façon d'éviter le chômage en l'absence d'autres possibilités d'embauche. Ce sentiment est aussi plus fort lorsque le CES a lieu dans le secteur public.

Globalement, ces résultats montrent que même pour des emplois de CES, la concurrence pour l'emploi reste vive et que les pratiques de surqualification à l'embauche s'avèrent importantes en dépit du fait que cette mesure est destinée à des jeunes de bas niveaux de qualification. D'autres études vont dans ce sens et montrent que les employeurs utilisent les CES pour répondre aux besoins des services et pour pallier le manque de personnel. De ce fait, le recrutement s'effectue avant tout sur l'expérience professionnelle et le profil du candidat. La proximité avec les emplois tenus par les autres salariés explique les exigences fortes des employeurs. Ainsi, ce dispositif constitue davantage une mise en situation de travail qu'un appui à l'insertion (Simonin 2002). En principe, les CES visent particulièrement les personnes éloignées du marché du travail et nos résultats sur le déclassement montrent que l'utilisation qui est faite de ce dispositif est en partie en décalage avec ces objectifs pour les jeunes. Dans presque 20 % des cas, les personnes sont surqualifiées pour le poste et, surtout, presque 60 % se

sentent déclassés subjectivement. Le recrutement de CES se ferait donc trop souvent sur des niveaux de formation ou de compétence supérieurs aux besoins de l'emploi.

Les emplois-jeunes

Sur les emplois-jeunes, le déclassement statistique est plus faible que celui observé sur les autres dispositifs. À première vue, les décalages entre la CSP de l'emploi et le niveau de diplôme sont moins forts que pour les autres types d'emploi. Mais cette remarque ne vaut que pour les niveaux de diplôme « bac+1, bac+2 non diplômé », car, au-delà, les chances de déclassement sont très fortes (notons que 19 % des emplois-jeunes sont de niveau 2^e ou 3^e cycles). Avoir occupé un emploi régulier pendant les études pèse aussi sur le déclassement, ainsi que le fait d'avoir été victime de discrimination. Le passage par le chômage, surtout prolongé multiplie les risques d'être déclassé, il est probable qu'un individu resté longtemps au chômage accepte plus facilement un emploi inférieur à celui auquel il pourrait légitimement prétendre en raison des difficultés de retour à l'emploi.

En revanche, le déclassement subjectif atteint un niveau particulièrement élevé, 41 % des emplois-jeunes se sentent employés en dessous de leur niveau de compétences (notons que 41 % des individus sont « mal classés » : déclassés statistiquement mais non déclassés subjectivement et réciproquement). Il est intéressant de remarquer que le niveau de diplôme intervient ici assez peu tandis que le fait de ne pas avoir fait de stage en entreprise augmente les chances de se sentir déclassé (cette variable n'intervient pas dans l'approche statistique). Les variables d'opinion sont celles qui contribuent le plus à l'explication du déclassement subjectif. Ceux qui donnent la priorité à la vie hors travail sont plus déclassés que ceux qui préfèrent un emploi stable et ceux qui sont inquiets pour l'avenir ont deux fois plus de chances d'être déclassés que ceux qui se déclarent confiants. Le fait d'avoir été victime de discrimination accroît aussi le risque de déclassement, en revanche, le passage par le chômage n'intervient pas.

À la différence des CES, les emplois-jeunes ne peuvent pas être considérés comme un dispositif d'insertion ciblé sur les jeunes non qualifiés, ce qui explique la présence non négligeable de jeunes fortement diplômés dans ce dispositif, le déclassement observé tiendrait donc au contenu des tâches offertes à ces personnes et donc à la nature des emplois sous-qualifiés par rapport à leurs compétences ; de surcroît, dans nos données, une forte proportion de jeunes se sentent déclassés. En se référant à des études menées sur les emplois-jeunes, une tendance nette ressort : les trois quarts d'entre eux se déclarent satisfaits de leur passage dans le dispositif ; en revanche, ils déplorent une rémunération peu élevée et le manque de qualification débouchant sur une qualification reconnue (DARES, 2003, Davoine, Zoyem, 2003). Ces éléments d'appréciation des bénéficiaires sont susceptibles d'expliquer le décalage entre le déclassement subjectif et statistique. Plus généralement, il convient de souligner que le programme emplois-jeunes est surtout tourné vers les plus diplômés, deux hypothèses concernant leur impact sur les files d'attentes peuvent être avancées : ce dispositif a peut-être permis de diminuer la concurrence que subissent les personnes faiblement diplômées face à des personnes plus qualifiées sur le marché du travail ordinaire. Il est également probable que ces jeunes diplômés n'ont pas besoin de ce dispositif pour s'insérer et il est alors préférable de cibler les emplois-jeunes sur les moins qualifiés. Nos résultats ne permettent pas de trancher mais il semblerait que la logique du ciblage soit préférable afin de peser sur les files d'attente en faveur des moins qualifiés.

Les contrats en alternance

Par rapport aux autres dispositifs, les contrats en alternance se caractérisent par un moindre décalage entre l'emploi et la formation tant au niveau de l'approche statistique que de l'approche subjective (il s'agit pour l'essentiel de contrats de qualification). Le niveau de discordance entre les deux approches est aussi meilleur, ce qui indique une plus forte causalité (27 % sont « mal classés »).

Parmi les grands facteurs explicatifs du déclassement statistique, il convient de remarquer que les hommes ont deux fois plus de chances d'être déclassés que les femmes. Le niveau de diplôme joue un rôle déterminant, ce qui est logique car les contrats en alternance concernent théoriquement des individus faiblement diplômés, si un jeune doté d'un niveau au moins égal à bac+2 se présente sur ce type de contrat, il a de fortes chances d'être déclassé. Ce mouvement témoigne aussi des pratiques des entreprises qui ont tendance à recruter des jeunes fortement diplômés pour ces postes. Le retard en sixième tient un rôle sensible dans ce processus, ces jeunes ont six fois plus de chances d'être déclassés que s'ils avaient eu l'âge normal en sixième. Ceux qui donnent la priorité à l'emploi stable (par rapport à la carrière) ont plus de chances d'être déclassés, il est probable que ces jeunes acceptent plus facilement un emploi en dessous de leur niveau de qualification, ce qui relève de la stratégie individuelle d'insertion sur le marché du travail. Les personnes inquiètes pour l'avenir ont 6,6 fois plus de chances d'être déclassées que les optimistes. Une variable semble très difficilement interprétable : ceux qui n'ont pas subi de discrimination ont 9 fois plus de chances d'être déclassés que ceux qui en ont été victimes, la discrimination inciterait-elle par la suite à être plus vigilant sur l'emploi proposé ? Une autre tendance se démarque des précédentes : les jeunes dont la trajectoire est caractérisée par un accès durable à l'emploi sont plus déclassés que ceux passés par le chômage, l'hypothèse selon laquelle les jeunes préfèrent une insertion durable au chômage, même s'ils sont déclassés, peut éventuellement être avancée. La taille de l'entreprise a pu ici être introduite dans le modèle, elle montre que le déclassement est plus fort dans les grandes entreprises. Lorsque la personne est passée par un intermédiaire public pour trouver son emploi, elle a 4,7 fois plus de chances d'être déclassée : ces jeunes ont peut-être moins de réseaux personnels et l'ANPE est peut-être utilisée en dernier recours (Lizé, 2000).

La mesure du déclassement subjectif montre qu'être « inquiet pour l'avenir » influe significativement sur le sentiment de se trouver déclassé. Comme dans l'approche statistique, le fait d'avoir exercé des petits boulots multiplie les chances d'être déclassé.

Globalement, nos résultats montrent que le déclassement est ici plus faible qu'ailleurs, il tient peut-être à un double mouvement général d'augmentation du niveau de diplôme des bénéficiaires des contrats de qualification et d'adaptation, auxquels on propose aussi des emplois plus qualifiés. De plus en plus de jeunes directement issus du système scolaire poursuivent leur formation initiale par cette voie, souvent d'un niveau au moins égal au baccalauréat (DARES 2003).

Conclusion

Les résultats de cette recherche tendent à souligner la pertinence de l'analyse du déclassement comme phénomène de file d'attente, en montrant qu'il en existe plusieurs sur un marché du travail segmenté. Ces processus de déclassement méritent d'être appréhendés en lien avec la transformation de la norme d'emploi où les emplois aidés forment un vecteur important. Au total, certaines grandes tendances se dégagent :

D'une part, en acceptant le cadre d'analyse relativement restrictif du déclassement « statistique », il ressort que les emplois aidés protègent du déclassement jusqu'au niveau bac+2, ce qui confirme que les emplois aidés sont *a priori* destinés aux jeunes peu diplômés. Le ciblage des dispositifs sur des niveaux de diplôme précis semble essentiel, il contribue globalement à limiter la surqualification à l'embauche. Ce résultat conduit aussi à s'interroger sur l'utilité des dispositifs pour les jeunes fortement diplômés qui n'ont, sans doute, pas besoin de ces supports pour s'insérer. Les comportements de sur-sélection des entreprises semblent tenir ici un rôle déterminant.

D'autre part, les emplois aidés forment à l'évidence un ensemble très segmenté et nos résultats fournissent à cet égard des pistes d'analyse contrastées. Schématiquement, la mise en place des

emplois-jeunes a opéré une inflexion car ceux-ci, ouverts à tous (sans limitation de diplôme), payés au SMIC à temps plein, reproduisent la sélectivité classique du marché du travail et, par conséquent, les jeunes de plus bas niveau de formation se trouvent relégués sur des dispositifs qui présentent moins de chances d'accès à un emploi ordinaire à terme (les CES notamment). En effet, les bénéficiaires de CES, théoriquement de faibles niveaux de qualification, sont les plus éloignés du marché du travail ordinaire. Mais, le déclassement statistique et surtout subjectif y est très élevé, ce qui suggère que la concurrence pour obtenir ces postes reste néanmoins vive, d'où un phénomène de file d'attente qui joue au détriment des moins diplômés. Pour les emplois-jeunes et les contrats en alternance, la file d'attente n'est donc pas la même et une concurrence pour l'emploi d'un niveau plus élevé se reforme. Pour ces dispositifs, une élévation du niveau de formation a été observée et l'amélioration globale de la situation de l'emploi ne résout pas les difficultés d'insertion qui ressortent sur les niveaux élevés de déclassement subjectif.

Enfin, l'ensemble des emplois assortis d'une aide de l'État – des dispositifs ciblés pour les jeunes jusqu'aux exonérations de charges sociales sur les emplois à bas salaires – forme, dans certains cas, une étape dans l'insertion des jeunes. Mais ils peuvent aussi représenter un passage durable dans leur trajectoire professionnelle : ces emplois sont-ils alors des tremplins ou des trappes ? Il est certain qu'un déclassement à l'embauche n'aura pas les mêmes conséquences selon son caractère transitoire ou durable. Notre recherche ne permet pas de répondre à cette question car elle suppose un suivi des trajectoires des personnes sur une période suffisamment longue. Néanmoins, l'embauche de jeunes diplômés sur des emplois (rémunérés à moins de 1,3 SMIC), bénéficiant d'allègement de charges sociales, comporte des risques de freinage des rémunérations des salariés qualifiés et d'effet de trappe à bas salaire (Dares, 2003, Turquet, 2002). En ce sens, ce volet de la politique de l'emploi peut être considéré comme une prime aux entreprises versant de bas salaires et susceptible de générer des déclassements durables. De plus, les jeunes non diplômés subissent, par effet de cascade, le phénomène de déclassement des jeunes qualifiés car ils se trouvent évincés des postes sur lesquels ils pourraient légitimement postuler (Audric, 2001). Sans adopter une perspective adéquationniste, l'importance du lien entre la formation et la qualification de l'emploi mérite d'être soulignée car elle peut déterminer la position professionnelle future. Dans le champ des politiques de l'emploi, les décalages entre la formation et l'emploi semblent recouvrir des configurations variées : il est probable que certains contrats de qualification par exemple offrent un avantage comparatif par rapport au marché du travail ordinaire. Tout se passe comme si certains contrats en alternance fonctionnaient sur un modèle de salaire différé, en procurant dans un premier temps une faible rémunération au regard de la qualification du poste occupé puis, dans un deuxième temps, une stabilisation sur des emplois non aidés, avec un salaire évoluant en fonction de la qualification du poste. En revanche, sur les emplois à bas salaire occupés par des jeunes diplômés, les risques d'enfermement sont plus forts car ils n'offrent pas de perspective de carrière.

Au total, la politique publique de l'emploi axée sur le soutien à l'emploi non qualifié, via les mesures d'allègement de cotisations sociales, a contribué au déclassement puisque les employeurs ont souvent embauché des jeunes qualifiés sur ces emplois à bas salaire. En revanche, certains dispositifs ciblés ne semblent pas alimenter les processus de déclassement, du moins jusqu'aux niveaux « bac plus 2 ».

Bibliographie

- Aerts A.-M., Bigot J.-F., 2002, « Enquête sur l'emploi de mars 2002 », *INSEE Première*, n° 857.
- Affichard J., 1981, « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n°134.
- Audric S., 2001, « La reprise de l'emploi profite-t-elle aux non diplômés ? » *Document de travail de l'INSEE*, février.
- Bourdieu P., 1978, « Classement, déclassements, reclassements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24.
- Cancé R., Fréchou H., 2003, « Les contrats courts », DARES, *Premières synthèses*, n° 14.1, avril.
- CERC, 2001, *Accès à l'emploi et protection sociale*, rapport n°1, Paris, La Documentation française.
- Céreq, 2001, *Quand l'école est finie...*, Céreq, Marseille.
- Chardon O., 2001, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796.
- Iribarne P. d', 1990, *Le chômage paradoxal*, Paris, PUF.
- DARES, 2003, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Davoine L., Zoyem J. P., 2003, « Regards des bénéficiaires sur la professionnalisation dans le dispositif « nouveaux services-emplois jeunes », *Premières Synthèses*, DARES, n°44.3, octobre.
- Demailly D., Le Minez S., 1999, « Les salariés à temps complet au voisinage du SMIC de 1976 à 1996 », *INSEE Première*, n° 642, avril.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façon de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Éditions Métailié.
- Fondeur Y., 2001, *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique*, thèse de doctorat, Université de Paris I.
- Fondeur Y., Minni C., 2003, « Au-delà du " processus d'insertion " : les jeunes au cœur des ajustements conjoncturels et des transformations des normes d'emploi », *Document de travail IRES*, n°02.03, décembre.
- Forgeot G., Gautié J., 1997 « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305.
- Fourcade B., 1992, « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52.
- Freyssinet J., 2001, « Les logiques des politiques d'emplois aidés en Europe », colloque Institut CDC-DPME : « Emploi, quelles innovations ? », juin, Paris.
- Gautié J., Nauze-Fichet E., 2000, « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi », *La lettre du CEE*, n° 64, décembre.
- Giret J. F., Hatot C., 2001, « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation et Emploi*, n° 75.

Green F, MacIntosh S., Vignoles A., 2000, « La sur-éducation, l'abus des bonnes choses ? », *Formation Emploi*, n° 72.

Gubian A., Ponthieux S., 2000, « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières informations et Premières synthèses*, DARES, n°51.1.

Lefresne F., 2003, *Les jeunes et l'emploi*, coll. Repères, Paris, La Découverte.

Lizé L., 2000, « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi, quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et Emploi*, n° 83.

Lizé L., 2002, « Quelle place pour les politiques de l'emploi en période de croissance », in *Politiques sociales et croissance économique*, Tome II, eds. Dupuis et alii, L'Harmattan.

Lizé L., 2004, « Décalages entre emploi et formation, comparaison des emplois aidés et non aidés », *Notes Emploi Formation*, n°13, avril, Céreq.

Nauze-Fichet E., Tomasini M., 2002, « Diplôme et insertion sur le marché du travail », *Économie et statistique*, n° 354, novembre.

Nauze-Fichet E., Tomasini M., 2004, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial » document CEREP, *Net.doc* n°1, février.

« Plein emploi », 2000, *Rapport pour le Conseil d'analyse économique*, Pisani-Ferry J., rapporteur, n° 30, décembre, La Documentation française.

Ryk G., 2004, « Une mise en regard des mesures usuelles de la non qualification », *Notes Emploi Formation*, Céreq, n° 16, juin.

Sanchez R., 2003, « Aide à l'emploi et à l'insertion des jeunes », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n°08.2, février.

Simonin B., 2002, « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières Synthèses*, DARES, n°06-2.

Thurow L. C., 1975, *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

Turquet P., 2002, « Les allègements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et emploi*, n°90, avril.